

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

5.1.1 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Work Engagement* dengan *Meaning In Work* dan *Person-Job Fit* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 responden, yang merupakan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kerinci. Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

1. *Transformasional Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*.
2. *Transformasional Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Meaning In Work*.
3. *Meaning In Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*.
4. *Transformasional Leadership* berhubungan positif dan tidak signifikan dengan *Work Engagement* yang dimediasi *Meaning In Work*.
5. *Transformasional Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Person-Job Fit*.
6. *Person-Job Fit* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Work Engagement*.

7. *Transformasional Leadership* berhubungan positif dan tidak signifikan dengan *Work Engagement* yang dimediasi *Person-Job Fit*.

5.1.2 Implikasi Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi kontribusi dalam memperkaya literatur penelitian serta perpustakaan. Hasil penelitian ini dapat memberikan implikasi bahwa penelitian yang dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kerinci membuktikan dan memperkuat teori-teori Ilmu Manajemen khususnya Manajemen Kepemimpinan.

Dalam manajemen kepemimpinan, pemimpin adalah yang melaksanakan POSBAMCO atau apa yang disebut dengan *Planning, Organizing, Staffing, Budgeting, Actuating, Monitoring, and Correcting*. Faktor lain yang penting dalam kepemimpinan adalah harus disadari bahwa kepemimpinan merupakan suatu himpunan kualitas moral, kualitas intelektual dan pengetahuan kemanusiaan seseorang yang memberikan suatu kemungkinan untuk menggerakkan orang lain guna melaksanakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan kenyataan yang penulis temukan di lapangan diketahui bahwa dalam pelaksanaan program dan kegiatan, seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk menentukan tingkat keberhasilan dan kegagalan yang dialami, sehingga dapat diambil langkah lebih lanjut guna penanggulangan kegagalan atau perbaikan kinerja dimasa mendatang bagi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kerinci dalam upaya peningkatan kinerja.

5.1.3 Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan bermanfaat bagi pihak-pihak terkait, khususnya pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kerinci dalam meningkatkan keterikatan kerja pegawai dalam bekerja, dengan menjadikan temuan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan terkait dengan pengaruh *Meaning In Work* dan *Person-Job Fit* sebagai mediasi terhadap keterikatan kerja karyawan.

5.2 Keterbatasan dan Saran

5.2.1 Keterbatasan Peneliti

Penelitian yang dilakukan ini mempunyai beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk penelitian selanjutnya agar memperoleh hasil yang lebih baik. Adapun keterbatasan-keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kerinci, sehingga hasilnya masih kurang dapat menggambarkan kesimpulan yang umum bila dikaitkan dengan pegawai secara keseluruhan. Untuk itu perlu dilakukan penelitian dengan lingkup yang lebih luas.
2. Penggunaan kuesioner dalam penelitian ini mungkin akan berbeda apabila data diperoleh melalui metode wawancara atau terlibat tatap muka langsung dengan responden.
3. Keterbatasan pada penyebaran kuesioner yaitu bahwa penulis tidak dapat mengontrol jawaban responden, sehingga masih adanya kuesioner yang asal dijawab.

4. Penelitian ini menempatkan variable *Meaning In Work* dan *Person-Job Fit* sebagai variable mediasi, sehingga tidak bisa secara langsung bisa mempengaruhi *Work Engagement*.

5.2.2 Saran

Berdasarkan keterbatasan diatas penulis merekomendasikan saran untuk penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran penulis adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang akan datang hendaknya dilakukan terhadap seluruh pegawai yang berada di Kabupaten Kerinci dengan memakai variable yang sama atau pegawai rumah sakit yang menuntut organisasi untuk memberikan pelayanan yang baik ke masyarakat.
2. Untuk penelitian selanjutnya bisa dilakukan melalui metode wawancara.
3. Sebaiknya pada penelitian yang akan datang, agar menambah deskripsi responden seperti alamat kantor, email, atau jabatan.
4. Penelitian yang akan datang untuk dapat menempatkan variable *Meaning In Work* atau *Person-Job Fit* sebagai variable langsung sehingga secara langsung bisa mempengaruhi *Work Engagement*.